

**FAKTOR-FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI PENGURUSAN BAKAT
DALAM SEKTOR PERBANKAN ISLAM DI
ALOR SETAR, KEDAH**

TUAN NORAMY

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENGURUSAN
BAKAT DALAM SEKTOR PERBANKAN ISLAM DI ALOR
SETAR, KEDAH**

**TUAN NORAMY SHAREENA BINTI TUAN
ABDULLAH**

**MHRM
2014**

**IJAZAH SARJANA
PENGURUSAN SUMBER MANUSIA
UNIVERSITI UTARA MALAYSIA
DISEMBER 2014**

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENGURUSAN BAKAT
DALAM SEKTOR PERBANKAN ISLAM DI ALOR SETAR, KEDAH**

Oleh

TUAN NORAMY SHAREENA BINTI TUAN ABDULLAH

**Tesis Dihantar Kepada
Othman Yeop Abdullah Graduate School of Business
Universiti Utara Malaysia
Bagi Memenuhi Sebahagian daripada Syarat untuk Ijazah Sarjana Dalam
Pengurusan Sumber Manusia**

KEBENARAN MENGGUNAKAN

Dalam membentangkan kertas penyelidikan ini, bagi memenuhi sebahagian syarat untuk ijazah sarjana Pengurusan Sumber Manusia Universiti Utara Malaysia (UUM), saya bersetuju bahawa Perpustakaan Universiti boleh secara bebas membenarkan sesiapa sahaja untuk memeriksa. Saya juga bersetuju bahawa penyelia saya atau, jika ketiadaan beliau, Dekan Othman Yeop Abdullah Graduate School of Business, diberi kebenaran untuk membuat salinan kertas penyelidikan ini dalam sebarang bentuk, samada secara keseluruhannya atau sebahagian, bagi tujuan kesarjanaan. Adalah dimaklumkan bahawa sebarang penyalinan atau penerbitan atau kegunaan kertas penyelidikan ini samada sepenuhnya atau sebahagian daripadanya bagi tujuan keuntungan kewangan, tidak dibenarkan kecuali setelah mendapat kebenaran secara bertulis. Juga dimaklumkan bahawa pengiktirafan harus diberi kepada saya dan Universiti Utara Malaysia dalam sebarang kegunaan sarjana terhadap sebarang petikan daripada kertas penyelidikan saya.

Sebarang permohonan untuk salinan atau mengguna mana-mana bahan dalam kertas penyelidikan ini, samada sepenuhnya atau sebahagiannya, hendaklah dialamatkan kepada:

Dekan
Dean of Othman Yeop Abdullah Graduate School of Business
Universiti Utara Malaysia
06010 UUM Sintok
Kedah Darul Aman

ABSTRAK

Konsep-konsep pengurusan bakat menarik minat kebanyakan penyelidik pada masa sekarang. Pengurusan bakat kebanyakannya telah dipraktikkan di setiap institusi kewangan konvensional di Malaysia. Namun, di dalam istituti-istituti kewangan Islam, amalan pengurusan bakat adalah dikira jarang dan masih di peringkat awal. Pengurusan bakat melibatkan proses untuk menarik, membangunkan, mengekalkan, dan menggunakan bakat di dalam organisasi. Kajian ini bertujuan untuk melihat faktor-faktor yang mempengaruhi pengurusan bakat di dalam sektor perbankan Islam. Amalan pengurusan bakat terdiri daripada pelbagai aktiviti di dalam organisasi yang berbeza yang menerima pakai pengurusan bakat. Di dalam kajian ini, penyelidik telah menggunakan tiga aktiviti atau faktor iaitu pengurusan kerjaya, pengurusan prestasi, dan pembelajaran dan pembangunan. Sampel kajian yang diperolehi sebanyak 144 diambil daripada 223 populasi kajian yang melibatkan pekerja di institusi perbankan Islam di Alor Setar. Soal selidik digunakan dalam proses pengumpulan data sebagai alat untuk membuktikan hipotesis kajian. Ia diukur dengan menggunakan skala likert tujuh mata. Analisis regresi digunakan untuk melihat hasil kajian. Hasil kajian mendapati pengurusan kerjaya merupakan faktor yang paling mempengaruhi pengurusan bakat di institusi perbankan Islam.

Kata kunci: Pengurusan bakat, pengurusan kerjaya, pengurusan prestasi, pembelajaran dan pembangunan, Institusi perbankan Islam.

ABSTRACT

The concept of talent management interests many researchers in the present. Talent management has been mostly practiced in every conventional financial institution in Malaysia. However, in the institutionalization of Islamic finance, talent management practices are considered rare and are still in the early stages. Talent management involves the process of attracting, developing, maintaining, and using the talent within the organization. This study aims to identify the factors that influence talent management in the Islamic banking sector. Talent management practices consist of various activities in different organizations that adopt talent management. In this study, researchers have used three activities or factors, career management, performance management, and learning and development. Samples were collected at 144 drawn from a population study involving 223 workers in the Islamic banking institutions in Alor Setar. The questionnaire used in the data collection process as a tool to prove the hypothesis. It is measured using seven-point likert scale. Regression analysis was used to see the research results. The study found that career management is the most important factor influencing talent management in the Islamic banking institutions.

Keywords: talent management, career management, performance management, learning and development, Islamic banking institution.

PENGHARGAAN

Dengan nama Allah Yang Maha Pemurah dan Maha Mengasihani.

Segala pujian dan terima kasih kepada Allah, Tuhan Sekalian Alam, untuk semua nikmat dan rahmat-Nya. Selawat dan salam kepada Nabi Muhammad, Keturunan baginda, dan Sahabat-Sahabat baginda.

Pertama sekali, setinggi-tinggi syukur saya panjatkan ke hadrat Ilahi kerana dengan izin dan pertolongan-Nya memberi saya ilham, kekuatan, semangat, dan panduan dalam mengharungi cabaran untuk menyiapkan kajian ini.

Dengan penuh rasa rendah diri saya ingin merakamkan setinggi-tinggi penghargaan dan terima kasih kepada penyelia saya, Dr Mohd Faizal Bin Mohd Isa di atas bimbingan, sokongan, komen, cadangan, tunjuk ajar dan maklum balas yang membina tanpa rasa jemu bagi memastikan saya dapat menyiapkan kajian ini dengan jayanya. Semoga Allah membalas segala pengorbanan beliau dalam memberikan saya ilmu dan juga pengorbanan masa beliau.

Khusus buat keluarga tercinta terutamanya ibu bapa saya, Encik Tuan Abdullah bin Tuan Ali dan Puan Rahimah bt Omar dalam memberikan saya semangat, doa, kasih sayang dan sokongan yang berterusan sepanjang hidup saya. Terima kasih juga khas ditujukan untuk abang saya, Tuan Badrul Hisyam atas sokongan kewangan beliau membiayai perbelanjaan sepanjang pengajian.

Selain itu, terima kasih juga buat sahabat-sahabat, Nurul Aqilah, Nurazwa Ahmad, Habibah, Nor'ain, dan Thoyyibah yang banyak membantu dalam memberikan semangat dan panduan dalam kerja-kerja menyiapkan kajian ini. Begitu juga buat sahabat-sahabat yang lain, terima kasih atas bantuan kalian dalam memberikan maklumat, dan berkongsi idea. Kata-kata terima kasih juga meliputi mereka yang sudi menjawab dan memberikan komen yang membantu khususnya kepada semua responden kajian ini. Dengan tulus ikhlas saya amat berterima kasih atas bantuan kalian semua.

Semoga Allah SWT memberi ganjaran di atas kebaikan kepada semua orang yang saya nyatakan di atas.

Tuan Noramy Shareena Binti Tuan Abdullah
Othman Yeop Abdullah Graduate School of Business (OYAGSB)
Universiti Utara Malaysia

ISI KANDUNGAN

TAJUK	i
PERAKUAN KERTAS KERJA PROJEK	ii
KEBENARAN MENGGUNAKAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
PENGHARGAAN	vi
ISI KANDUNGAN	vii
SENARAI JADUAL	xiv
SENARAI GAMBARAJAH	xvii
SENARAI SINGKATAN	xviii
BAB SATU	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Pengenalan	1
1.2 Latar Belakang Kajian	3
1.3 Pernyataan Masalah	6
1.4 Soalan Kajian	9
1.5 Objektif Kajian	9
1.6 Terma Kajian	9

1.6.1	Pengurusan Bakat	9
1.6.2	Pengurusan Kerjaya	10
1.6.3	Pengurusan Prestasi	10
1.6.4	Pembelajaran dan Pembangunan	11
1.7	Kepentingan Kajian	11
1.8	Skop Kajian	12
1.9	Bab Organisasi	13
BAB DUA		15
ULASAN KARYA		15
2.1	Pendahuluan	15
2.2	Definisi Bakat	15
2.3	Definisi Pengurusan Bakat	17
2.4	Definisi Pengurusan Kerjaya	21
2.5	Definisi Pengurusan Prestasi	23
2.6	Definisi Pembelajaran Dan Pembangunan	25
2.7	Ringkasan	28
2.8	Kerangka Kajian	29
BAB TIGA		32
KAEDAH KAJIAN		32
3.1	Pengenalan	32

3.2	Reka Bentuk Kajian	32
3.3	Lokasi Kajian	33
3.4	Definisi Operasional	34
3.4.1	Pengurusan Kerjaya	34
3.4.2	Pengurusan Prestasi	34
3.4.3	Pembelajaran Dan Pembangunan	34
3.4.4	Pengurusan Bakat	35
3.5	Pengukuran Untuk Pemboleh ubah	36
3.5.1	Reka bentuk Soal Selidik	36
3.5.2	Alat-Alat Pengukuran Kajian	36
3.6	Tatacara Pengumpulan Data Kajian	41
3.7	Populasi Dan Persampelan Kajian	42
3.7.1	Populasi	42
3.8	Teknik Persampelan	43
3.8.1	Persampelan Kajian	44
3.9	Prosedur Pengumpulan Data	44
3.10	Skala Untuk Julat Soal Selidik	45
3.11	Kajian Rintis	46
3.12	Penganalisa Data	46
3.12.1	Analisis Statistik Diskriptif	47

3.12.2	Analisis Korelasi Pearson	47
3.12.3	Analisis Regresi	49
3.12.4	Analisis Faktor	49
3.13	Kesimpulan	50
BAB EMPAT		51
HASIL DAN PERBINCANGAN		51
4.1	Pengenalan	51
4.2	Maklum Balas Responden	51
4.3	Analisis Kebolehpercayaan Ujian Rintis	52
4.4	Semakan Data	53
4.4.1	Missing Data	53
4.4.2	Ujian Normaliti	53
4.5	Analisis Faktor	59
4.5.1	Analisis Faktor Untuk Pengurusan Bakat	60
4.5.2	Analisis Faktor Untuk Pengurusan Kerjaya	65
4.5.3	Analisis Faktor Untuk Pengurusan Prestasi	68
4.5.4	Analisis Faktor Untuk Pembelajaran dan Pembangunan	70
4.6	Analisis Kebolehpercayaan Untuk Kajian Sebenar Selepas Analisis Faktor	73
4.7	Hipotesis	74
4.8	Analisis Statistik Diskriptif	74

4.9	Analisis Demografi	74
4.10	Min Dan Sisihan Piawai	79
4.11	Analisis Kerelasi Pearson	80
4.12	Analisis Regresi	81
4.13	Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis	82
4.14	Kesimpulan	83
BAB LIMA		84
KESIMPULAN DAN CADANGAN		84
5.1	Pengenalan	84
5.2	Ringkasan Penemuan Kajian	84
5.3	Perbincangan Berdasarkan Objektif Kajian	85
5.3.1	Hubungan antara pengurusan kerjaya dan pengurusan bakat	85
5.3.2	Hubungan antara pengurusan prestasi dengan pengurusan bakat	86
5.3.3	Hubungan antara pembelajaran dan pembangunan, dengan pengurusan bakat	88
5.4	Implikasi Kajian	90
5.5	Batasan dan Cadangan Untuk Kajian Akan Datang	92
5.6	Kesimpulan	94
RUJUKAN		96
LAMPIRAN		102

LAMPIRAN 1: BORANG SOAL SELIDIK	102
LAMPIRAN 2: HASIL SPSS	110
1.0 Analisis Kebolehpercayaan	110
1.1 Analisis Kebolehpercayaan Kajian Rintis	110
2.0 Analisis Faktor	116
2.1 Analisis faktor bagi pengurusan bakat	116
2.1.1 Nilai KMO dan Bartlett's Test	116
2.1.2 Nilai Anti-Imej	116
2.1.3 Rotated Component Matrix ^a untuk Pengurusan Bakat	117
2.2 Analisis Faktor Bagi Pengurusan Kerjaya	118
2.2.1 Nilai Anti-Imej	118
2.2.2 Rotated Component Matrix ^a untuk Pengurusan Kerjaya	119
2.3 Analisis faktor bagi pengurusan prestasi	119
2.3.1 Nilai KMO dan Barlett's Test	119
2.3.2 Nilai Anti-Imej	120
2.3.3 Rotated Component Matrix ^a untuk Pengurusan Prestasi	120
2.4 Analisis faktor bagi pembelajaran dan pembangunan	121
2.4.1 Nilai KMO dan Barlett's Test untuk Pembelajaran dan pembangunan	121
2.4.2 Nilai Anti-Imej	121
2.4.3 Rotated Component Matrix ^a untuk Pembelajaran dan Pembangunan	122

3.0	Analisis Kebolehpercayaan Kajian Sebenar Selepas Analisis Faktor	122
3.1	Analisis Kebolehpercayaan Bagi Pengurusan Bakat	122
3.2	Analisis Kebolehpercayaan Bagi Pengurusan Kerjaya	123
3.3	Analisis Kebolehpercayaan Bagi Pengurusan Prestasi	123
3.4	Analisis Kebolehpercayaan Bagi Pembelajaran Dan Pembangunan	123
4.0	Ujian Normaliti	123
4.1	Nilai Deskriptif Untuk Pengurusan Bakat	123
4.2	Nilai Deskriptif Untuk Pengurusan Kerjaya	124
4.3	Nilai Deskriptif Untuk Pengurusan Prestasi	125
4.4	Nilai Deskriptif Untuk Pembelajaran dan Pembangunan	125
5.0	Min Dan Sisihan Piawai	126
6.0	Keputusan Analisis Korelasi Pearson Bagi Hubungan Pengurusan Kerjaya, Pengurusan Prestasi, Pembelajaran Dan Pembangunan Dengan Pengurusan Bakat	126
7.0	Analisis Regresi	127
8.0	Analisis Multiple Regression Untuk Menguji Hipotesis	128

SENARAI JADUAL

1	Jadual 3.1:	Item Pengukuran Pengurusan Bakat	37-38
2	Jadual 3.2:	Item Pengurusan Kerjaya, Pengurusan Prestasi, Pembelajaran Dan Pembangunan	39-41
3	Jadual 3.3:	Senarai Bank-Bank, Populasi, dan Sampel Kajian	43
4	Jadual 3.4:	Skala Likert Tujuh Mata	45
5	Jadual 3.5:	Darjah Kekuatan Hubungan Mengikut Nilai “r”	48
6	Jadual 3.6:	Darjah Kekuatan Hubungan Mengikut Nilai “r”	48
7	Jadual 4.1:	Jumlah Maklum Balas Responden	51
8	Jadual 4.2:	Ujian kebolehppercayaan Cronbach’s Alpha	52
9	Jadual 4.3:	Tafsiran nilai KMO seperti yang dicirikan oleh Kaiser, Meyer dan Olkin (1974)	60
10	Jadual 4.4:	Nilai Eigenvalues dan Peratusan Kumulatif Varian Bagi 2 Faktor Pengurusan Bakat	60
11	Jadual 4.5:	Rotated Component Matrix ^a Untuk 2 Faktor Pengurusan Bakat	62-63
12	Jadual 4.6:	Nilai Eigenvalues dan Peratusan Kumulatif Varian Bagi 1 Faktor Pengurusan Bakat	63
13	Jadual 4.7:	Rotated Component Matrix ^a Untuk Satu Faktor Pengurusan Bakat	64
14	Jadual 4.8:	Nilai Eigenvalues dan Peratusan Kumulatif Varian Bagi Pengurusan Kerjaya	66

15	Jadual 4.9:	Nilai Communalities Untuk Pengurusan Kerjaya	67
16	Jadual 4.10:	Rotated Component Matrix ^a Untuk Pengurusan Kerjaya	67
17	Jadual 4.11:	Nilai Eigenvalues dan Peratusan Kumulatif Varian Bagi Pengurusan Prestasi	69
18	Jadual 4.12:	Rotated Component Matrix ^a Untuk Pengurusan Prestasi	69
19	Jadual 4.13	Nilai Eigenvalues dan Peratusan Kumulatif Varian Bagi Pembelajaran dan Pembangunan	71
20	Jadual 4.14:	Rotated Component Matrix ^a Untuk Pembelajaran dan Pembangunan	71-72
21	Jadual 4.15:	Analisis kebolehpercayaan bagi pemboleh ubah bersandar selepas analisis faktor	72
22	Jadual 4.16:	Perbezaan item bagi setiap pemboleh ubah sebelum dan selepas analisis faktor	72
23	Jadual 4.17:	Analisis kebolehpercayaan untuk pengurusan bakat, pengurusan kerjaya, pengurusan prestasi, dan pembelajaran dan pembangunan	73
24	Jadual 4.18:	Profil Demografi Subjek Kajian (n=81)	77-79
25	Jadual 4.19:	Min dan sisihan piawai bagi pengurusan bakat, pengurusan kerjaya, pengurusan prestasi, dan pembelajaran dan pembangunan.	80
26	Jadual 4.20:	Nilai korelasi untuk pemboleh ubah tidak bersandar iaitu pengurusan kerjaya, pengurusan prestasi, dan pembelajaran dan pembangunan.	81

27	Jadual 4.21: Analisis regresi pemboleh ubah tidak bersandar dengan pengurusan bakat	82
28	Jadual 4.22: Ringkasan hasil pengujian hipotesis	83

SENARAI GAMBARAJAH

1	Graf 4.1: Item normaliti di dalam Pengurusan Bakat	54
2	Graf 4.2: Item normaliti di dalam pengurusan kerjaya	54
3	Graf 4.3: Item normaliti di dalam faktor pengurusan prestasi	55
4	Graf 4.4: Item normaliti di dalam faktor pembelajaran dan pembangunan	55
5	Graf 4.5: Histogram Ujian Normaliti untuk Pengurusan Bakat	57
6	Graf 4.6: Histogram Ujian Normaliti untuk Pengurusan Kerjaya	57
7	Graf 4.7: Histogram Ujian Normaliti untuk Pengurusan Prestasi	58
8	Graf 4.8: Histogram Ujian Normaliti untuk Pengurusan Pembelajaran dan Pembangunan	58

SENARAI SINGKATAN

GTP	: Program Transformasi Kerajaan (Government Transformation Program)
ETP	: Program Tansformasi Ekonomi (Economic Transformation Program)
RMK 10	: Rancangan Malaysia Ke-10
MPC	: Perbadanan Produktiviti Malaysia (Malaysia Productivity Corporation)
EIU	: Unit Perisikan Ekonomi
CIPD	: “Chartered Institute of Personnel and Development”
KDNK	: Keluaran Dalam Negara Kasar
SPSS	: “Statistical for Social Science”

BAB SATU

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

Pengurusan bakat merupakan satu alat pengurusan yang utama di abad ke-21 dalam pengurusan aset manusia (Cappelli, 2008), ini kerana sumber penting bagi sesebuah organisasi untuk bersaing adalah modal insan dan tidak lagi modal, tanah, atau aset-aset nyata yang lain. Ini bagi menyediakan organisasi untuk persaingan global dan memaksimumkan faedah-faedah yang berkaitan dengan ledakan teknologi semasa (Piansoongnern, Anurit, & Kuiyawattananonta, 2011).

Pengurusan bakat merupakan satu tindakan bagi memilih pekerja yang tepat dan dipadankan dengan kerja yang sesuai, pada masa yang betul, dengan memiliki kompetensi yang diperlukan dalam semua peringkat dan lokasi (Tarique & Schuler, 2010). Ia juga berkaitan dengan tindakan yang tepat (Kamil, Hamid, Hashim, & Omar, 2010), bagi memastikan set-set kemahiran yang sesuai, dan tahap motivasi yang tinggi (Stephenson & Pandit, 2008).

Manakala, persaingan global yang semakin pantas, dinamik, tidak menentu, dan tinggi menyebabkan firma diseluruh dunia menghadapi keputusan dan cabaran yang sukar dalam pengurusan bakat global (Kimani & Waithaka, 2013). Oleh yang demikian, pengetahuan pekerja mengenai pengurusan bakat dan potensi yang tinggi adalah semakin

The contents of
the thesis is for
internal user
only

RUJUKAN

- Al Nasser, S. A. S., & Muhammed, J. (2013). Introduction to history of Islamic banking in Malaysia. *Emerald Group Publishing Limited*, 29, 80-87.
- Alreck, P. L., & Settle, R. B. (2004). *The survey research handbook* (3rd ed.). New York: MacGraw-Hill.
- Alvesson, M., & Deetz, S. (2000). *Doing critical management research* (1st ed.). London: SAGE Publications Ltd.
- Armstrong, M. (2006). *A handbook of human resource management practice* (10th ed.). London: Kagan Page Publisher.
- Armstrong, M. (2009). *Armstrong's handbook of Human Resources Management*. Kogan Page, UK.
- Armstrong, M., & Baron, A. (2005). *Managing performance: Performance management in action*: CIPD Publishing.
- Aziz, Z. A. (2011). *Talent management, the new paradigm*. Paper presented at the The AIF (The Asian Institute of Finance) International symposium 2011, Kuala Lumpur.
- Cappelli, P. (2008). Talent management for the twenty-first century. *harvard business review*, 86(3), 74.
- CIPD. (2007). *Talent management*. London, UK: Chartered Institute of Personal and Development.
- CIPD (Producer). (2010). Annual survey report: Learning and talent development. Retrieved from <http://www.cipd.co.uk/NR?rdonlyres/BC060DD1-EEA7-4929-91421AD733F95E7//5215Learningtalentdevelopmentsurveyreport.pdf-annual>
- Cohen, J. W. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Collings, D. G., & Mellahi, K. (2009). Strategic talent management: A review and research agenda. *Human Resource Management Review*, 19(4), 304-313.
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2006). *Business research method*. United Kingdom, UK: McGraw Hill.
- Costello, A. B., & Osborne, W. (2005). Best practices in exploratory factor analysis: Four recommendations for getting the most from your analysis. *Practical Assessment Research & Evaluation*, 10(7), 1-9.

- Creswell, J. W. (2009). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (3rd ed.). United States of America: SAGE Publications.
- Devellis, R. F. (2003). *Scale development: Theory and applications* (2nd. ed.). USA: SAGE Publications.
- Fah, L. Y., & Hoon, K. C. (2009). *Introduction to statistical analysis in social sciences research* (2nd ed.): Venton Publishing.
- Farndale, E., Scullion, H., & Sparrow, P. R. (2010). The role of the corporate HR function in global talent management. *Journal of World Business*, 45(2), 161-168.
- Froman, R. D. (2001). Elements to consider in planning the use of factor analysis. *Southern Online Journal of Nursing Research*, 5(2), 1-22.
- Ghazali, S. Z. M., & Ismail, A. (2013). *Kaitan antara latihan pengurusan bakat dengan prestasi kerja dalam sektor perbankan Islam*. Paper presented at the Prosiding PERKEM VIII, Jilid 1.
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M. (2010). *Career Management* (4th ed.). United States, America: Sage Publications Inc.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1998). *Multivariate Data Analysis* (5th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.): Pearson Pentice Hall.
- Harrington, D. (2008). *Confirmatory Factor Analysis* (Illustrated ed.). U.S: Oxford University Press.
- Huselid, M. A., Beatty, R. W., & Becker, B. E. (2005). "A players" or "A positions?" The strategic logic of workforce management. *harvard business review*, 110-117.
- Ingham, J. (2006). Closing the talent management gap. Harnessing your employee's talent to deliver optimum business performance. *Strategic HR Review*, 5(3), 20-23.
- Ingham, J., Penna, & Dynamics, S. (2006). Closing the talent management gap. Harnessing your employees' talent deliver optimum business performance. *Strategic HR Review*, 5(3), 20-23.
- Johnson, B., & Christensen, L. B. (2012). *Quantitative, qualitative, and mixed approaches* (4th ed.). United States, America: SAGE Publication Inc.
- Kamil, B. A. M., Hamid, Z. A., Hashim, J., & Omar, A. (2010). A study on the implementation of talent management practices at Malaysian companies. *Asian Journal of Business and Management Sciences*, 1(4), 147-162.

- Kamil, B. A. M., & Salleh, M. C. M. (2013, 4-5 March). *The need for effectiveness talent management practices among Islamic financial institutions in Malaysia*. Paper presented at the 4th International Conference on Business and Economic Research.
- Kehinde, J. S. (2012). Talent management: Effect on organizational performance. *Journal of Management Research*, 4, 178-186.
- Kibui, A. W., Gachunga, H., & Namusonge, G. S. (2014). Role of talent management on employees retention in Kenya: a survey of state corporations in Kenya: Empirical review. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 3(2), 414-424.
- Kimani, S. M., & Waithaka, S. M. (2013). Factors affecting implementation of talent management in state corporations: A case study of Kenya broadcasting corporation. *International Journal of Business and Social Research (IJBSR)*, 3(4), 42-49.
- Kravtsova, V. (2012). *Talent Management and Implementation to Middle Sized Companies*.
- Krejcie, R., & Morgan, D. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Loew, L. (2013). Learning and development: A key component of an integrated talent management framework.
- Lyria, R. K. (2013). Role of talent management on organization performance in companies listed in Noibobi Security Exchange in Kenya: Literature review. *International Journal of Humanities and Social Science*, 3(21), 285-290.
- Maani, K. E., & Cavana, R. Y. (2000). *Systems thinking and modelling: Understanding change and complexity*. Auckland: Prentice Hall.
- McCauley, C., & Wakafeld, M. (2006). Talent management in the 21st century: Help your company find, develop and keep its strongest workers. *The Journal for Quality & Participation*, 29(4), 4-7.
- Meyer, J. P., & Smith, C. A. (2000). HRM practices and organizational commitment: Test of a mediation model. *Canadian Journal of Administrative Science*, 17(4), 319-331.
- Meyers, L. S., Gamst, G., & Guarino, A. (2006). *Applied multivariate research: Design and interpretation research*. Thousand Oaks: SAGE.
- Michaels, E., Handfield-Jones, H., & Axelrod, B. (2001). *The war for talent*. Harvard Business Review Press.

- Mochorwa, K., & Mwangi, C. (2013). Factors influencing effective talent management strategy in organizations: A case study of Corrugated Iron Sheets Limited-Mombasa Kenya. *European Journal of Business and Management*, 5, 18-23.
- Nasir, S. J. S. A., Hassan, H., Embi, R., & Rahmat, A. K. (2012). *Managing talent in two leading companies in Malaysia*. Paper presented at the International Conference on Technology Management.
- Natt, A., Alhabshi, S. O., & Zainal, M. P. (2009). A proposed framework for human capital development in the Islamic financial services industry. *The Journal of Knowledge Economy & Knowledge Management*, 1, 9-26.
- Njoronge, N. (2012). *Talent management practices in Commercial State Corporation in Kenya*. (Unpublished Thesis), Nairobi University.
- Noori, M., & Bezanaj, A. A. M. (2013). Talent management strategy in Iranian private sector banking strategic. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 5(4), 220-229.
- Norusis, M. J. (1999). *SPSS 9.0 guide to data analysis*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Osman, I., Omar, R., Mahphoth, M. H., & Mohd Hashim, M. J. (2013, 28-29 October). *Malaysian organizations perspective of human talent management*. Paper presented at the 2nd International Conference on Management, Economics and Finance, Kota Kinabalu, Sabah.
- Pallant, J. (2013). *SPSS Survival Manual: A Step By Step Guide To Data Analysis Using IBM SPSS* (5th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Piansoongnern, O., Anurit, P., & Kuiyawattananonta, S. (2011). Talent management in Thai Cement Companies: A study of strategies and factors influencing employee engagement. *African Journal of Business Management*, 5(5), 1578-1583.
- Pisal, M. (2012). Issues & challenges in talent management in the Islamic financial services industry. *Islamic Finance News*, 1-3.
- Poorhosseinzadeh, M., & Subramaniam, I. D. (2012). Determinants of successful talent management in MNCs in Malaysia. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 2(12), 12524-12533.
- Scullion, H., & Collings, D. G. (2010). Global talent management. *Journal of World Business*, 45, 105-108.
- Sekaran, U. (2003). *Research method for business: A skill building approach* (4th ed.): John Wiley & Sons.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2009). *Research methods for business: A skill building approach* (5th ed.). United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd.

- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research methods for business* (Vol. 6th): John Wiley.
- Suppes, P., & Zinnes, J. L. (1963). *Basic measurement theory: Handbook of mathematical psychology* (Vol. 1). New York: John Wiley and Sons.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6th Ed.). Boston: Pearson Education.
- Tajuddin, D., & Saufi, R. A. (2012, 12-13 March). *A preliminary study on the validity on talent management practices, talent brand strategy and employee value proposition in the Malaysian banking industry*. Paper presented at the 3rd International Conference On Business And Economic Research Proceeding, Bandung, Indonesia.
- Tarique, I., & Schuler, R. S. (2010). Global talent management: Literature review, integrative framework, and suggestions for future research. *Journal of World Business*, 45, 122-133.
- Tymon, W. G., Strumpf, S. A., & Doh, J. P. (2010). Exploring talent management in India: The neglected role of intrinsic rewards. *Journal of World Business*, 45(2), 109-121.
- Van Dam, K. (2004). 'Antecedents and consequences of employability orientation'. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 3(1), 29-52.
- Williams, B., Brown, T., & Onsman, A. (2012). Exploratory factor analysis: A five-step guide for novices. *Journal of Emergency Primary Health Care*, 8(3), 1-13.
- Zheng, Y., & Kleiner, B. H. (2001). Developments concerning career development and transition. *Journal of Management Research*, 24(3/4), 33-39.
- Zikmund, W. G. (2003). *Business research methods* (7th ed.). South-Western: Thomson Learning.
- Zikmund, W. G., Babin, B. J., Carr, J. C., & Griffin, M. (2013). *Businesses research methods* (9th ed.). Canada: South Western.